

RECOMENDAÇÃO Nº 57/CITE/2022

Nome da entidade: Matosinhos Sport, E.M.

Assunto: Análise Técnica de Plano para a Igualdade da empresa de **Matosinhos Sport, E.M.**

Enquadramento jurídico:

Ao abrigo do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que regulamenta a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade da empresa de **Matosinhos Sport, E.M.**

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A empresa de **Matosinhos Sport, E.M.**, fez o autodiagnóstico tendo por base a Matriz de apoio ao diagnóstico que se encontra, no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas. A empresa fez a caracterização dos recursos humanos com os dados desagregados por sexo. Relativamente aos órgãos sociais da empresa foram cumpridos todos os requisitos de acordo com a legislação em vigor.

O Plano norteou-se pelas orientações e metodologia definidas no Guião produzido pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, utilizando as Matrizes do respetivo Guião.

Objetivos

Os objetivos do Plano para a Igualdade da empresa de **Matosinhos Sport, E.M.** enquadram-se num conjunto de medidas selecionadas a desenvolver na área da Igualdade de Género, devendo ser operacionalizadas através de indicadores de resultado de forma a promover políticas de igualdade de género e reparar algumas insuficiências identificadas na empresa.

Para além dos objetivos especificados no Plano, a empresa de **Matosinhos Sport, E.M.**, pretende promover a igualdade de género, designadamente a proteção na parentalidade e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, com o intuito de corrigir as assimetrias de igualdade de género.

1.2. Componentes de intervenção

As áreas estratégicas do Plano para a Igualdade estão em conformidade com os compromissos assumidos em matéria de responsabilidade social, diversidade e direitos humanos, mas as medidas não estão de acordo com a segunda Matriz do Guião conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

O Plano contempla seis áreas estratégicas de igualdade de género, dezoito medidas no domínio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens.

O Plano pretende na empresa uma efetiva política de igualdade de género nas diversas áreas de intervenção.

1.3. Calendário de execução

O período para a aplicação do Plano para a Igualdade é o ano de 2023.

1.4. Acompanhamento e avaliação

As monitorizações das medidas serão efetuadas por um Grupo de Trabalho para a Igualdade (GTI), constituído por quatro elementos de várias áreas da organização, que têm como responsabilidade promover, acompanhar e avaliar a implementação do plano, após a aprovação da Administração.

II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade apresentado, há a realçar os seguintes pontos:

Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um Guião para efeito da elaboração dos Planos para a Igualdade anuais, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, está disponível no website da CITE.

De acordo com a legislação acima referida, a CITE, desenvolveu um Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, com o objetivo de facilitar a elaboração do Plano para a Igualdade anual. O referido Portal servirá, igualmente, de guia e orientação às entidades/empresas a elaborarem os respetivos planos para a igualdade, cumprindo os requisitos e os prazos em vigor, que poderá aceder através do link: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>

A empresa realizou o autodiagnóstico sobre a situação das mulheres e dos homens da empresa e verificou-se que existe um equilíbrio entre mulheres e homens nos órgãos sociais da empresa, conforme a legislação em vigor.

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da empresa de **Matosinhos Sport, E.M.:**

Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um Guião para efeito da elaboração do Plano para a Igualdade anual, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, está disponível no website da CITE.

Recomenda-se que sejam estabelecidos mecanismos de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras, ou às suas estruturas representativas, relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção da parentalidade, de modo a adequar as medidas ao contexto de cada organização em particular. to à monitorização das medidas

deverão compreender os indicadores de resultado e uma calendarização. Pretende-se que exista uma calendarização mais específica, no que se refere às metas a alcançar, para que se denote também a priorização das medidas para o desenvolvimento do Plano. Para o efeito, procura-se que seja definida uma estratégia de forma a monitorizar e avaliar o Plano para a Igualdade.

A avaliação do Plano é essencial para o acompanhamento e validação das medidas, e/ou implementação das correções necessárias. A aplicação da matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, é a metodologia indicada, e é parte integrante do Guião para a elaboração dos Planos para a Igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, este Plano carece da reformulação de alguns dos indicadores de resultado, pois deverão ser mensuráveis, de forma a se poder quantificá-los (sugerem-se como ex. n.º de notícias ou n.º visualizações divulgadas no website e na internet; n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo; n.º mulheres e homens abrangidos/as pelas diferentes medidas, entre outras), bem como as metas (sugerem-se como ex.: percentagem % ex.: 100% de pessoas abrangidas) ou período de tempo, como ex.: por semestre, por trimestre, entre outros) de forma a medir os resultados das medidas deste Plano.

Estas recomendações são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das medidas, permitindo detetar desvios e implementar as medidas que se querem concretizar com o Plano para a Igualdade da empresa de **Matosinhos Sport, E.M.**

Lisboa, 12 de abril de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 12 de abril de 2023, com declaração de voto da CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal, da CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, da CIP – Confederação Empresarial de Portugal e da CTP – Confederação do Turismo de Portugal, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata, tendo as referidas confederações apresentado conjuntamente a declaração de voto que se anexa.

PN